

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/vkr/366485>

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Управление персоналом

пункт 2.2 Анализ существующей системы удержания персонала в ООО «Газпром трансгаз Сургут»

пункт 2.3 Разработка практических рекомендаций по решению проблемы удержания персонала

Заключение

Список литературы

Для анализа трудовых ресурсов ООО «Газпром трансгаз Сургут»

необходимо произвести расчет среднесписочной численности персонала предприятия (таблица 12).

Таблица 12 - Расчет среднесписочной численности работников ООО «Газпром трансгаз Сургут» (составлено автором по материалам компании)

№ п/п Категория работников 2021 год 2022 год Отклонение в численность % численность % единицах в %

1. Служащие итого,

в т.ч. 150 25,3 174 25,3 24 16

1.1. АУП 11 1,9 11 1,6 0 0

1.2. ИТР 139 23,4 163 23,7 24 17,3

2. Рабочие итого, в т.ч.: 443 74,7 515 74,7 72 16,3

2.1. -основные рабочие 389 65,6 431 62,3 42 10,8

2.2. -вспомогательные рабочие 42 7,1 69 10,0 27 64,3

2.3. МОП 12 2,0 15 2,4 3 25

3. Среднесписочная численность 593 100 689 100 96 16,2

В ООО «Газпром трансгаз Сургут» в отчетном периоде количество работников увеличилось на 96 чел. (16,2%).

Наибольшее изменение пришлось на рабочий персонал – 72 чел. (16,3 %), из них 42 – основные рабочие, 27 – вспомогательный персонал, 3 – обслуживающий персонал.

Так же изменилась численность служащих за счет увеличения числа работников инженерно-технической службы на 24 человека (17,3%) в 2022 г., по сравнению с 2021 г.

Выбытие трудовых ресурсов в течение 2021 года:

– уход на пенсию – 5 чел.;

– увольнение по собственному желанию – 15 чел.;

– призыв в ВС – 5 чел.;

– уволены за нарушение трудовой дисциплины – 5 чел.;

– переведены в другие структурные подразделения – 15 чел.

Всего 45 чел.

Выбытие трудовых ресурсов в течение 2022 года:

– уход на пенсию – 3 чел.;

– увольнение по собственному желанию – 25 чел.;

– уволены за нарушение трудовой дисциплины – 12 чел.

Всего 40 чел.

Принятые на работу сотрудники:

– 2021 год – 32 чел.;

– 2022 год – 32 чел.

Таблица 13- Экономические показатели наличия и движения трудовых ресурсов ООО «Газпром трансгаз Сургут» (составлено автором по материалам компании)

Показатели 2021 год 2022год Отклонение

Коэффициент оборота по приёму, % 47,8 46,7 -1,1

Коэффициент оборота по выбытию, % 67,2 58 -9,2

Коэффициент прироста кадров, % 19,4 11,6 -7,8

Коэффициент текучести кадров, % 29,9 53,6 23,7

Коэффициент постоянства кадров, % 183,3 165,6 -17,7

По результатам таблицы 12 виден высокий показатель коэффициента по выбытию, но в 2022 году, по сравнению с прошлым, наблюдается его уменьшение на 9,2%. Коэффициент текучести кадров увеличился на 23,7% по сравнению с 2021 годом, что обуславливается увеличением количества уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины. Этот достаточно значительный показатель для предприятия и его снижение является наиболее важной задачей кадровой службы.

В 2022 году наблюдается уменьшение коэффициента по приему кадров на 1,1%. Уменьшение коэффициента по приросту кадров на 7,8% свидетельствует о значительной разнице между преобладающим выбытием и сниженным принятием персонала на работу.

Особое значение для характеристики движения кадров предприятия имеет показатель постоянства работников, и если в 2021 году он составлял 183,3%, то в 2022 году снизился до 165,6%. Это свидетельствует о том, что необходимо совершенствовать систему движения рабочей силы, обращая особое внимание на причины увольнения работников.

Анализ показал, что на предприятии имеется повышенная текучесть кадров. Чтобы понять причины текучести, рассмотрим аналитические данные службы персонала, специалист которой при увольнении выяснял причины, которые заставили работников покинуть должность (рисунок 5).

Рисунок 5 -Причины увольнения персонала ООО «Газпром трансгаз Сургут» (составлено автором по материалам компании)

На основании анализа причин увольнения работников в 2021-2022 году, можно сделать вывод о том, что в организации повышенная конфликтность (38 % причин увольнения), которая вынуждает работников искать другое место работы.

Если сравнивать сложившуюся в компании ситуацию с основными тенденциями рынка труда, то можно сделать следующие выводы:

- 1) Выбывает работников больше, чем принимается, что объясняется сокращением численности персонала компании;
- 2) Высокая текучесть кадров и снижение коэффициента постоянства работников не согласовывается с тенденцией рынка к активному поиску вакантных мест с достаточно высокими зарплатами, превышающими в основном и средний размер заработной платы по России, и среднеотраслевую заработную плату. Следовательно, несмотря на заявленные компанией высокие оклады неэффективно действует система материального привлечения и удержания работников, что вместе с тяжелыми условиями труда большей части полевого персонала и приводит к высокой текучести кадров, ухудшая эффективность использования трудовых ресурсов компании;
- 3) Сокращение численности персонала в 2021-2022 г.г. вызвано также решениями руководства, а именно – частичным сокращением персонала в филиалах организации. Это соответствует тенденциям рынка труда. Проанализируем показатели использования рабочего времени персонала ООО «Газпром трансгаз Сургут». Таблица 14 - Расчет баланса рабочего времени одного основного рабочего ООО «Газпром трансгаз Сургут» (составлено автором по материалам компании)

№п/п Фонд времени 2021 год 2022 год Отклонение в днях Отклонение в %

- | | | | | |
|---|-----|-----|----|-------|
| 1. Календарный фонд рабочего времени | 365 | 365 | 0 | 0 |
| 2. Количество выходных и праздничных дней | 118 | 118 | 0 | 0 |
| 3. Номинальный фонд рабочего времени | 247 | 247 | 0 | 0 |
| 4. Неявки на работу, в т.ч.: | 37 | 46 | +9 | 24,3 |
| 4.1. -очередные и дополнительные отпуска | 28 | 28 | 0 | 0 |
| 4.2. -отпуска по родам - - | 0 | 0 | | |
| 4.3. -по болезни | 6 | 13 | +7 | 216,7 |
| 4.4. -по уходу за ребенком - - | 0 | 0 | | |
| 4.5. -разрешенные законом | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 4.6. прогулы | 0 | 2 | +2 | 200,0 |
| 5. Полезный фонд рабочего времени | 210 | 201 | -9 | 95,7 |

По данным таблицы 2.5 видно, что в среднем один рабочий ООО «Газпром трансгаз Сургут» работал 210 дней в 2021г. и 201 день в 2022г. Основной причиной уменьшения числа рабочих дней на одного работника

является увеличение количества дней болезни с 6 до 13 (216,7%), а также в среднем на одного работника приходится 2 дня прогулов в 2022 году (в 2021 году прогулы отсутствовали).

Таблица 15 - Расчет фактического и нормативного баланса рабочего времени одного работника ООО «Газпром трансгаз Сургут» (составлено автором по материалам компании)

№п/п

Наименование затрат

Обозна

чение

Баланс рабочего времени Отклонение

фактический нормативный Излишек мин. Недо

статок минут

Мин. % Мин. %

1. Подготовительно-заключительная работа ПЗ	15	3,13	15	3,13	0	0
2. Оперативная работа ОП	315	66,66	320	66,66	0	5
3. Обслуживание рабочего места ОБ	30	6,25	55	10,42	0	25
4. Отдых и личные надобности ОТЛ	60	12,5	60	12,5	0	0
5. Нормированные перерывы по организационно-техническим причинам ПТ	35	7,29	35	7,29	0	0
6. Потери по организационно-техническим причинам ПНТ	25	4,17	0	0	25	0
7. Потери из-за нарушения трудовой дисциплины ПНД	0	0	0	0	0	0
Итого Тсм	480	100	480	100	25	30

Нормированный рабочий день рабочего на ООО «Газпром трансгаз Сургут» составляет 8ч или 480 минут, который по факту так же выполняется, что свидетельствует об отсутствии сверхурочных работ. При этом структура рабочего времени значительно отличается от нормативного: время на обслуживание рабочего места сокращено до 30 мин (вместо 55 мин по нормативу), и возникали потери времени по организационно-техническим причинам (25 минут), которых по нормативу быть не должно.

Таблица 16 - Расчет фонда оплаты труда ООО «Газпром трансгаз Сургут» (составлено автором по материалам компании)

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
2. Белякова А.П. Эффективная система мотивации - важный фактор по повышению экономических показателей предприятия // Концепт. 2015. № 8. С.121.-125.
3. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
4. Болдырева Е.А. Мотивация труда персонала как фактор повышения эффективности его использования на предприятии // В сборнике: Современные проблемы экономического развития. Материалы Всероссийской научной студенческой конференции. 2018. С. 52-55.
5. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.
6. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 50-53.
7. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.
8. Главатских, О. Б. Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий: монография / О. Б. Главатских. – Саратов: Вузовское образование, 2021. – 79 с.
9. Голованов, А.И. От производительности к эффективности труда // Вестник ТГУ. 2013. №376. С. 137-141.
10. Зайнетдинова, И.Ф. Оценка деятельности работников организации: учеб. метод. пособие / И.Ф. Зайнетдинова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 120 с.
11. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва: Альпина Паблишер, 2020. — 184 с.
12. Кадровый потенциал инновационного развития: международная научно-практическая конференция (Москва, 5 июня 2020 г.): материалы конференции / Г. М. Аванесян, Г. В. Акопов, Л. С. Акопян [и др.]. — Москва: Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2020. — 226 с.

13. Мотовилин О.Г. Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика: учеб. пособие / О.Г. Мотовилин, И.А. Мотовилина. М.: Высшая школа психологии, 2009.
14. Нематериальная мотивация – эффективный способ мотивации персонала [Электронный ресурс] // Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ» №4 (25) – Электрон. дан. – 2020. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnaya-motivatsiyaeffektivnyu-sposob-motivatsii-personala/viewer>
15. Нематериальная мотивация – эффективный способ мотивации персонала [Электронный ресурс] // Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ» №4 (25) – Электрон. дан. – 2020. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnayamotivatsiya-effektivnyu-sposob-motivatsiipersonala/viewer>
16. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI / М.М. Панов. М.: Инфра, 2013.
17. Риб, С. И. Различные подходы к выделению и описанию бизнеспроцессов / С. И. Риб, И. В. Кремлева. – Текст : электронный // Бизнесинжиниринговые технологии. Управленческое консультирование и обучение. – URL:<http://www.betec.ru/index.php?id=06&sid=50>
18. Соснина Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е.В. Соснина, М.В. Боровицкая [Электронный ресурс] – URL: <https://moluch.ru/archive/124/34159/>
19. Соснина Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е.В. Соснина, М.В. Боровицкая [Электронный ресурс] – URL: <https://moluch.ru/archive/124/34159/>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/vkr/366485>